Gemeente Rotterdam

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Rotterdam.

Nr. 58514
9 mei
2016

Nadere regels Jobcoaching

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam,

Gelezen het voorstel van de directeur van cluster Werk en Inkomen van 12 april 2016; registratienummer 2016/030;

gelet op artikel 12, tweede lid, van de Participatieverordening Rotterdam 2015;

besluit vast te stellen:

Nadere regels Jobcoaching

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze Nadere regels wordt verstaan:

a. verordening:
Participatieverordening Rotterdam 2015.

b. licht regime:
een minimale begeleidingsintensiteit van de werknemer van maximaal 36 uur in het eerste jaar en maximaal 18 uur in het tweede jaar bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week. Bij inzet van jobcoaching in het derde jaar (verleningsoptie) wordt maximaal 18 uur beschikbaar gesteld.

c. midden regime:
een gemiddelde begeleidingsintensiteit van de werknemer van maximaal 60 uur in het eerste jaar en maximaal 36 uur in het tweede jaar bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week. Bij inzet van jobcoaching in het derde jaar (verlengingsoptie) wordt maximaal 18 uur beschikbaar gesteld.

d. PVB:
– persoonsvolgend budget – het bedrag, dat besteed wordt aan een jobcoach, intern dan wel extern, zijnde het aantal uren verantwoorde jobcoaching vermenigvuldigd met de uurvergoeding, zoals vermeld in de Bijlage van Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015.

Artikel 2 Voorwaarden jobcoaching

Aan de inzet van jobcoaching ten behoeve van een in Rotterdam woonachtige persoon, zoals bedoeld in artikel 12, eerste lid van de Verordening, worden de volgende voorwaarden gesteld:

a. noodzakelijkheid: zonder tijdelijke begeleiding kan de persoon niet naar een situatie toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn;
b. de persoon krijgt een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste zes maanden voor minimaal 12 uur per week dan wel een proefplaatsingsovereenkomst voor de duur van maximaal twee maanden met de mogelijkheid om maximaal 1 maand te verlengen.

Artikel 3 Vormen, kwaliteitseisen en keuze

1. Er kan een jobcoach worden ingezet, die in dienst is van:
   a. de gemeente (jobcoach gemeente);
   b. de werkgever (interne jobcoach); of
   c. eenjobcoachorganisatie (externe jobcoach).

2. a. Een jobcoach, zoals bedoeld in het eerste lid, onder a, moet minimaal aan de volgende kwaliteitseisen voldoen:
      – de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau;
      – de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (diploma/certificaat behaald); of

– de jobcoach is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).

b. Een jobcoach, zoals bedoeld in het eerste lid onder b, moet minimaal aan de volgende kwaliteitseisen voldoen:
   – de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau;
   – de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (diploma/certificaat behaald); of
   – de jobcoach is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training); of
   – heeft een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
   – heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
   – heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer/proefgeplaatste dient uit te voeren; en
   – is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

c. Een jobcoachorganisatie, zoals bedoeld in het eerste lid, onder c, moet door middel van een bewijsstuk aantonen dat deze door het UWV is erkend op grond van het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2012 van het UWV. Mocht in de toekomst door het UWV een nieuwe versie van dit erkenningskader worden vastgesteld en het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2012 komen te vervallen dan dient door middel van een bewijsstuk te worden aangetoond dat voldaan wordt aan het nieuw vastgestelde erkenningskader (altijd het meest recente).

3. De keuze voor de in te zetten jobcoach, als bedoeld in lid 1, wordt bepaald in samenspraak tussen de gemeente, werkgever en werknemer, waarbij de werkgever en werknemer (op proef geplaatste) een doorslaggevende stem hebben in de uiteindelijke keuze.

Artikel 4 Duur van de ondersteuning en de kosten

1. Jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst wordt toegekend voor maximaal 5 uur per maand voor de duur van de proefplaatsing.
2. a. Jobcoaching bij een arbeidsovereenkomst wordt, bij beschikking, toegekend voor een half jaar tot een maximumduur van 2 jaar (vier keer een half jaar) vanaf de begindatum van de arbeidsovereenkomst.
   b. Tegen het eind van ieder half jaar wordt geëvalueerd of de jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

3. Het college besluit ieder half jaar, in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is om het doel te realiseren en hanteert hierbij twee begeleidingsniveaus: licht regime en midden regime. Het college neemt uiteindelijk de definitieve beslissing met betrekking tot het te hanteren begeleidingsregime en de ureninzet.
4. a. In bepaalde gevallen kan, na overleg tussen gemeente, werkgever en werknemer, de inzet van de jobcoach met twee keer een half jaar tot maximaal drie jaar worden verlengd.
   b. Bij verlenging naar een derde jaar is maximaal 18 uur jobcoaching mogelijk bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week, zowel bij het lichte als het midden regime.
   c. Indien nodig kan, na onderling overleg tussen gemeente, werkgever, en werknemer, een overheveling van uren van eerste naar het tweede jaar of van het tweede jaar naar het derde jaar plaatsvinden voor maximaal 9 uur voor het lichte regime en maximaal 18 uur voor het midden regime bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week.

   Bijvoorbeeld indien in het eerste of tweede jaar niet alle toegekende uren zijn verbruikt vanwege bijvoorbeeld ziekte.
5. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het maximaal aantal uren jobcoaching van het lichte dan wel midden regime, zoals bedoeld in het vierde lid, naar rato van het in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal uur per week bepaald.
6. a. De vergoeding voor een jobcoach is gebaseerd op de uurvergoeding, zoals vermeld in de Bijlage van Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015.
   b. Bij wijziging door het UWV van de uurvergoeding in een nieuwe Beleidsregel van het UWV wordt ook de uurvergoeding van de jobcoach overeenkomstig aangepast met ingang van de wijzigingsdatum.

7. a. Indien nodig kan, na onderling overleg tussen gemeente, werkgever, en werknemer, een overheveling van uren van het tweede jaar naar het eerste jaar, plaatsvinden voor maximaal

10 uur voor het lichte regime en maximaal 20 uur voor het midden regime dan wel naar rato bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week.

b. Voorwaarden voor overheveling van uren, zoals onder a bedoeld:
   – er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar waarbij er een intentie is om deze na dit jaar voor minimaal een half jaar te verlengen;
   – het moet een duurzame arbeidsinpassing bevorderen.

Artikel 5 Wijze betaling jobcoaching

1. a. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach van artikel 3, eerste lid, onder a, in natura beschikbaar.
   b. Het PVB voor de inzet van een jobcoach door de werkgever, zoals bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder b wordt door de gemeente uitbetaald aan de werkgever.
   c. Het PVB voor de inzet van een jobcoach door een jobcoachorganisatie, zoals bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder c, wordt uitbetaald aan de jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is.

2. Uitbetaling geschiedt slechts na inlevering door de werkgever dan wel jobcoachorganisatie van:
   a. bewijslast van de kwaliteitseisen zoals gesteld in artikel 3 lid 2, onder b en c.
   b. een voortgangsrapportage met daarin de verantwoording van de gewerkte uren door de jobcoach (aantal gewerkte uren naar datum en uitgevoerde werkzaamheden, daartoe behoren dus niet uren reistijd woon-werkverkeer) welke is ondertekend door jobcoach en werkgever dan wel verantwoordelijke van de jobcoachorganisatie.

Artikel 6 Inwerkingtreding

De Nadere regels jobcoaching treden in werking op de dag na publicatie in het Gemeenteblad.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 19 april 2016.

De secretaris,
Ph.F.M. Raets

De burgemeester,
A. Aboutaleb

Toelichting

Algemeen
In artikel 10da van de Wet is bepaald dat personen die behoren tot de doelgroep van de loonkostensubsidie aanspraak hebben op begeleiding op de werkplek. Bij deze begeleiding gaat het om een jobcoach. Dit heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie (personen die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben) en onder voorwaarden personen die met voltijdse arbeid wel het wettelijk minimumloon kunnen verdienen maar die een structurele functionele beperking hebben.

In deze nadere regels wordt uitwerking gegeven aan de punten, zoals vermeld in artikel 12, tweede lid van de Participatieverordening.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsbepalingen

Eerste lid, onderdelen b en c:
Het college onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit twee soorten begeleidingsregimes: licht en midden. Deze varianten kennen ieder een vast maximum aantal uren jobcoaching per kalenderjaar. Deze maxima gelden bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.

Heeft de persoon een arbeidsovereenkomst voor minder dan 24 uur per week, dan wordt het maximum aantal uren jobcoaching per jaar naar rato van het (lagere) aantal uren per week van de arbeidsovereenkomst vastgesteld.

Artikel 2. Voorwaarden jobcoaching
In de aanhef is de doelgroep voor jobcoaching aangegeven, welke verwijst naar artikel 12, eerste lid van de Verordening. Onder a en b zijn de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor jobcoaching aangegeven.

Artikel 3. Vormen, kwaliteitseisen en keuze
Er zijn twee elementen die van belang zijn bij de keus voor een jobcoach. Een jobcoach is een voorziening van de gemeente voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes vergroot wordt. Een werkgever heeft er baat bij dat het aantal jobcoaches in zijn bedrijf beperkt blijft. Daarom wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. In dit artikel zijn de drie vormen van jobcoaching en de daaraan verbonden kwaliteitseisen vermeld. Jobcoaches vanuit uitzendbureaus vallen onder de ‘jobcoachorganisaties’ en de eisen die daaraan worden gesteld.

Artikel 4. Duur van de ondersteuning en de kosten
Toekenning van een aantal uren jobcoach bij proefplaatsing gebeurt voor de duur van de proefplaatsing voor het benodigde aantal uren (maximaal 5 per maand). Toekenning van een aantal uren jobcoach bij een arbeidsovereenkomst gebeurt per half jaar. Als het gaat om een arbeidsovereenkomst voor minimaal 24 uur per week, dan gelden de maximale urenaantallen, zoals vermeld in artikel 1, onder b en c.

Gaat het om een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur dan worden de daar genoemde maximum aantal uren naar rato bepaald van het aantal uren per week van de arbeidsovereenkomst waar recht op is. Het aantal toe te kennen uren jobcoaching mag niet boven het dan bepaalde maximum uitkomen.

Vierde lid:
Het vierde lid geeft aan dat in bepaalde gevallen en in geval van langdurige ziekte de inzet van een jobcoach naar een derde jaar verlengd kan worden.
Dit geeft de mogelijkheid dat, als door bepaalde bijzondere omstandigheden er niet in het tweede jaar voldoende gewerkt is of kon worden door de werkzoekende en de jobcoaching daardoor niet heeft kunnen plaatsvinden, er een uitwijkmogelijkheid is naar een derde jaar, waarbij ook een aantal uren van het tweede jaar naar het derde jaar overgeheveld kan worden.

Zesde lid:
Als het UWV het bedrag van de uurvergoeding voor jobcoaching aanpast, dan zijn bij de berekening de aangepaste bedragen van toepassing vanaf de datum dat deze wijziging ook in werking is getreden.

Zevende lid:
In het zevende lid is de mogelijkheid aangegeven om de uren jobcoaching waarvan het de bedoeling is deze in het tweede jaar in te zetten, deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan is de voorwaarde

verbonden, dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar waarbij de intentie er is om de arbeidsovereenkomst na 1 jaar voor minimaal een half jaar te verlengen. De overheveling van de uren moet uiteraard noodzakelijk zijn voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.

Artikel 5. Wijze betaling jobcoaching
Voor zowel de interne jobcoach als de externe jobcoach vindt betaling achteraf plaats op basis van een voortgangsrapportage, met daarin vermeld de gewerkte uren jobcoaching.

Dit gemeenteblad 2016, nummer 65, is uitgegeven op 2 mei 2016 en ligt op werkdagen van 8.30 tot 16.00 uur ter inzage bij het Bestuurlijk Informatiecentrum Rotterdam (BIR), locatie Stadswinkel Centrum, Coolsingel 40 (zijde Doelwater, tegenover hoofdbureau politie)
(Zie ook: www.bis.rotterdam.nl – Regelgeving of Gemeentebladen chronologisch)